

# FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA TK. SAFIRA SURABAYA

Noneng Rokayah S\*

## ABSTRAK

Dengan adanya komitmen karyawan terhadap Pendidikan maka apapun yang ditawarkan dari Pendidikan lain dengan fasilitas yang lebih menjanjikan tidak akan diterima. Ada beberapa factor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan dan rekan kerja merupakan variabel-variabel yang bisa mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut (Robbins, 2003). Sedangkan menurut (Greenberg dan Baron, 2003) mendiskripkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan (Gibson, 2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut adalah hasil persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja adalah respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal.

Kata kunci: kepuasan, pekerjaan, insentif

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai konsekuensi keterbukaan ekonomi terhadap pasar internasional, suatu negara menghadapi semakin ketatnya persaingan dengan negara lain dalam segala hal. Dengan kemajuan-kemajuan di bidang komputer dan teknologi informasi semakin mempercepat dan mempermudah arus pertukaran barang, ide, modal, dan sumber daya manusia antar Negara. Tidak menutup kemungkinan banyak tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri dengan standart gaji yang lebih baik dari pada di dalam negeri dan sebaliknya. Akibatnya akan ada *losers*

---

\* Noneng Rokayah S, adalah dosen Dpk Kopertis VII pada STIE Mahardhika Surabaya

*and winners* sebagai akibat dari globalisasi. Pesatnya perkembangan usaha sekarang ini membuat banyak berdirinya Pendidikan-pendidikan baru yang membutuhkan karyawan handal dan professional. Sangatlah penting bagi suatu Pendidikan untuk mengkaji ulang, mengakomodasi, menyusun dan mengatur semua kemampuan yang ada untuk menghadapi persaingan bebas yang akan terjadi. Pendidikan membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan memprediksi kebutuhan konsumen agar produknya (barang atau jasa) dapat dipasarkan untuk memperoleh laba yang berkelanjutan dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Kondisi seperti itu berdampak terjadinya persaingan dalam mencari dan mempekerjakan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan bisnis yang sama. Persaingan itu berbentuk memperebutkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, ketrampilan atau keahlian tinggi (professional), baik dalam bidang bisnis secara umum maupun secara khusus dalam bidang masing-masing. Oleh sebab itu, banyak studi yang telah dilakukan berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut tentang manusia, baik mengenai sifat-sifat manusia, tipe-tipe manusia, perilaku manusia sampai pada studi yang mempelajari tingkat kecerdasan manusia itu sendiri (sumber daya manusia).

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif yang akan menimbulkan suatu komitmen terhadap Pendidikannya.

## **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor - faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen kerja karyawan TK. SAFIRA?
2. Variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap komitmen kerja karyawan TK. SAFIRA?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, pelatihan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik

manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (orang-orang yang bekerja bagi organisasi). Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai tujuan berbagai tujuan. Konsekuensinya,manajer-manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objective*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi acapkali terbukti tatkala organisasi dijual. Harga beli organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktiva fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut muhibah (*goodwill*) sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

Pada hakikatnya, manajer melakukan segala sesuatunya melalui upaya orang lain, yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan Pendidikan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota-anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan

organisasi, kualitas lingkungan kerja, dan efisiensi dan produktifitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah dan berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal penting yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis. Maksudnya manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategik belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan bisnis. Sumber daya manusia kini digunakan dan diakui sebagai aktiva organisasi yang paling berharga.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior. Maksudnya perlunya manajer sumber daya manusia menyerahkan tanggung jawab pengelolaan aktiva manusia kepada manajemen lini senior.
- c. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja dengan manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan, dari

kolektivisme menjadi individualisme. Maksudnya memperlihatkan adanya pergeseran dari “hubungan industri” menjadi “hubungan karyawan”.

- d. Terdapat eksentulasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator. Maksudnya bahwa pembentukan dan pengelolaan kultur organisasi sama pentingnya seperti kerja organisasi itu sendiri, dimana individu diberikan peluang untuk merealisasikan seluruh potensi mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara mengatur Sumber Daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (*goal*) menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Menurut Henry Simamora dalam Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung Sumber Daya Manusia (Simamora, 2006).

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja efektif

untuk mencapai tujuan ini. Studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya Pendidikan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen SDM adalah proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai aset potensial daripada hanya sebagai variabel biaya. Kerangka Kerja Manajemen SDM melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan karyawan sebagai sumberdaya organisasi.

a. Faktor Dalam Perencanaan

1. Analisa *Turnover* Pegawai
2. Standar Kualitas Pegawai
3. Kemampuan Finansial Organisasi

b. Teknik penentuan jumlah yang akan direkrut Yaitu dengan menganalisa kebutuhan pegawai tahun sebelumnya Yaitu dengan menganalisa jumlah perbandingan antara nilai penjualan dengan pegawai yang dibutuhkan

c. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal.

d. Ruang Lingkup, sistem balas jasa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

e. Pengembangan Sumberdaya Manusia

Kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, mau tidak mau akan berbicara mengenai pelatihan dan pendidikan sumber daya. Dan menjawab hal ini perlu diadakan analisa kebutuhan organisasi yang menyangkut 3 aspek yaitu:

1. Analisa Organisasi
2. Analisa Pekerjaan
3. Analisa Pribadi.

Departemen Sumber Daya Manusia Memiliki Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja
2. Pengembangan dan evaluasi karyawan / *Development and evaluation*
3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

Kepuasan kerja adalah keinginan yang wajar bagi setiap karyawan. Secara sederhana kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan –perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Pada kenyataannya, keduanya sering digunakan secara terbalik. Karena para peneliti menilai kepuasan kerja sangat

penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya.

Menurut (Robert L. Mathis-John H. Jackson, 2006) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Sebagai contoh, apabila seseorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang bersih dan aman atas pekerjaan tersebut, karyawan itu cenderung tidak puas apabila tempat kerjanya kotor dan berbahaya. Tidak ada rumus sederhana yang dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan individual. Selanjutnya, hubungan antara profuktifitas dan kepuasan kerja tidak sepenuhnya jelas. Faktor yang menentukan adalah apa yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya. Meskipun kerja itu sendiri penting, mungkin “faktor yang menentukan“ adalah pengaruh kepuasan kerja tersebut terhadap komitmen organisasional, yang mempengaruhi perputaran dan kinerja organisasional.

Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap

pekerjaannya, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa puas. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Dalam setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan Pendidikan, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dan lain-lain. Ini berarti bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang belainan. Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Respons-respons tersebut dapat didefinisikan seperti berikut:

1. **Keluar (*exit*)** : Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. **Aspirasi (*voice*)** : Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. **Kesetiaan (*loyalty*)** : Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. **Pengabaian (*neglect*)** : Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah kondisi perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Indikator-indikatornya terdiri dari :

1. Menarik tidaknya pekerjaan tersebut.
2. Menantang atau tidaknya pekerjaan itu.
3. Membosankan atau tidak .
4. Apakah pekerjaan tersebut dapat memberikan status.

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam pemakaian yang sudah umum istilah upah (*wage*) dan gaji (*salary*) adalah pembayaran terhadap jasa-jasa, baik pembayaran kepada pekerja kasar, maupun kepada pegawai kantor, baik pembayaran itu didasarkan atas lamannya jam kerja, atau hasil kerja atau ukuran-ukuran lainnya. Upah seperti yang dirumuskan oleh kebiasaan demikian itu termasuk gaji, hadiah, komisi, makanan, perumahan, dan lain-lain. Dalam arti yang sempit dan terbatas upah menunjukkan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai atau pekerja jam-jamannya atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Termasuk

pegawai jam-jaman adalah mereka yang dibayar atas dasar tiap potong atau tiap kesatuan hasil kerja, karena ukuran dasar jam-jaman diperuntukan bagi pekerjaan-pekerjaan ini. Jika Pendidikan ingin menarik dan mendapatkan pegawai-pegawai yang mutunya tinggi, maka Pendidikan tersebut harus memberikan upah yang tinggi kepada mereka itu. Lain dari pada itu, perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*). Ada 2 hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan tingkat kesukaran dan tanggung jawab jabatan yang sama.
2. Persamaan dengan gaji yang diberikan oleh Pendidikan-Pendidikan lain untuk jabatan-jabatan yang sama.

Promosi adalah kesempatan untuk dipromosikan merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi sama dengan imbalan dalam bentuk yang lain dan memiliki berbagai penghargaan bagi karyawan suatu Pendidikan.

Pengawasan adalah salah satu hal lain yang cukup penting di dalam suatu manajemen kepegawaian. Ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka. . Dua dimensi dari model supervisi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pemusatan pada karyawan yang diukur menurut tingkat di mana supervisor memperhatikan karyawannya. Hal itu secara umum

dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan tanpa memperhatikan level manajemen.

2. Partisipasi atau pengaruh. Maksudnya adalah manajer yang mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka masing-masing. Pada banyak kasus, cara pendekatan seperti ini mampu meningkatkan kepuasan kerja lebih tinggi. Iklim partisipasi yang di ciptakan supervisor memiliki efek yang lebih penting pada kepuasan pekerja daripada partisipasi pada keputusan-keputusan tertentu.

Rekan kerja ini juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persahabatan, kerja sama dengan rekan sekerja adalah merupakan kepuasan kerja bagi tiap-tiap individu. Rekan kerja atau kelompok kerja yang kuat merupakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Kelompok kerja atau rekan kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Akan tetapi, faktor tersebut bukan hal penting bagi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kondisi sebaliknya terjadi orang sulit untuk bekerja sama faktor itu mungkin memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

Menurut Kenneth N. Wexley dan Gary Yukl, terdapat tiga macam teori yang umum dipergunakan untuk menjelaskan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

### 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut (Robert L. Mathis-John H. Jackson, 2006) Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor-faktor komitmen yang kontinue, yang mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan Pendidikan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

Kepuasan kerja mendapat banyak perhatian dibanding semua sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, namun komitmen organisasi juga semakin banyak dibahas dalam buku perilaku organisasi. Meskipun kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan komitmen berkaitan dengan level organisasi, tetapi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah diketahui bertahun-tahun. Ada banyak karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi di mana mereka bekerja, atau teknisi perangkat lunak tidak puas

dengan pekerjaannya, tetapi tetap menjalankan visi Pendidikan berteknologi tinggi. Ada beberapa definisi dan ukuran komitmen organisasi yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi. Ada tiga dimensi komitmen menurut Meyer dan Allen, yaitu:

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normative adalah termasuk perasaan wajib karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan, dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan seperti kepuasan kerja, sikap komitmen organisasi itu sangat kompleks dan memiliki banyak hasil, tetapi secara umum sikap tersebut dianggap memiliki hubungan yang lebih kuat dengan hasil-hasil organisasi seperti kinerja, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Seperti halnya kepuasan, komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan

Hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut.

1. Diduga faktor-faktor kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan dan rekan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen kerja karyawan TK. SAFIRA.

2. Diduga faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan berpengaruh dominan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke obyek penelitian dengan data primer yang diperoleh dari hasil sensus menggunakan kuesioner dari populasi pihak karyawan Pendidikan, dengan tujuan memberikan pemahaman dan pengertian secara mendalam terhadap suatu obyek dengan memformulasikan suatu masalah secara lebih tepat. Penelitian semacam ini untuk menentukan alternatif tindakan yang akan dilakukan sehingga mendapatkan gambaran yang jelas mengenai suatu permasalahan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

1. Variabel bebas (variabel X ), yaitu kepuasan kerja karyawan terhadap TK. SAFIRA yang meliputi beberapa faktor seperti:
  - a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (X1)
  - b. Kepuasan terhadap gaji (X2)
  - c. Kepuasan terhadap promosi jabatan (X3)
  - d. Kepuasan terhadap pengawasan (X4)
  - e. Kepuasan terhadap rekan kerja (X5)
2. Variabel terikat (variabel Y ), yaitu komitmen karyawan terhadap Pendidikan

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan TK. SAFIRA yaitu sebanyak 30 orang pegawai. Karena populasi penelitian tidak terlalu banyak, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 30 orang pegawai.

### **Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Pekerjaan Itu Sendiri (X1)**

adalah apakah pekerjaan tersebut dapat menarik minat dari individu yang bekerja, bisa memberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan diri dan menerima tanggung jawab.

Pekerjaan Itu Sendiri memiliki indikator :

1. Kenyamanan dalam pekerjaan.
2. Pekerjaan yang menantang.
3. Status dalam pekerjaan.
4. Pekerjaan yang menarik menurut persepsi karyawan tersebut.

#### **2. Gaji (X2)**

adalah sejumlah uang yang diterima yang dianggap sesuai dengan beban pekerjaannya dan sama dengan yang diberikan kepada orang lain yang memiliki beban kerja yang sama pula di Pendidikan itu.

Gaji memiliki indikator :

1. Sesuai dengan harapan.
2. Sesuai dengan beban pekerjaan.
3. Keadilan gaji yang diberikan.
4. Gaji yang menarik menurut persepsi karyawan.

### **3. Promosi Jabatan (X3)**

adalah kesempatan untuk meningkatkan diri sesuai dengan hierarki dalam Pendidikan tersebut.

Promosi Jabatan memiliki indikator :

1. Berdasarkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan masa jabatan karyawan.
3. Berdasarkan prestasi karyawan.

### **4. Pengawasan (X4)**

adalah kemampuan dari Supervisor untuk memberikan bantuan cara teknis dan dukungan perilaku.

Pengawasan memiliki indikator :

1. Kebebasan dalam pengambilan keputusan.
2. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan .

### **5. Rekan Kerja (X5)**

adalah apakah rekan sekerja memiliki kecakapan secara teknis dan mendukung secara sosial.

Rekan Kerja memiliki indikator :

1. Rekan kerja yang mendukung.
2. Rekan kerja yang menyenangkan.

## **6. Komitmen Karyawan (Y)**

adalah loyalitas karyawan pada Pendidikan yang menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan Pendidikan.

Komitmen Karyawan memiliki indikator :

1. Keyakinan dalam perkembangan karier di Pendidikan ini.
2. Kebanggaan pada Pendidikan.
3. Kepedulian dalam kemajuan Pendidikan.
4. Kerelaan melaksanakan semua jenis pekerjaan pada Pendidikan.
5. Kesetiaan pada Pendidikan.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner (instrumen penelitian) yang valid dan reliabel. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert (Sugiyono, 1999). Tingkat pengukuran jawaban responden setuju atau tidak setuju menggunakan skala likert, yang membagi responden ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap item-item sebagai alat pengukur dengan kriteria antara skor nilai 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

Sangat setuju dengan nilai	: 5
Setuju dengan nilai	: 4
Ragu-ragu dengan nilai	: 3
Tidak setuju dengan nilai	: 2
Sangat tidak setuju dengan nilai	: 1

### **Analisis Data**

Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu : Analisa Kualitatif, yaitu menganalisa permasalahan dengan cara

memberikan uraian-uraian logis dengan mendasarkan pada teori yang dikemukakan; analisa Kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan menggunakan rumu-rumus statistik inferensial melalui program SPSS.

Adapun Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *statistical package for the social sciences* (SPSS) yang sesuai dengan model penelitian (Santoso, 2002 ). Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur uji statistik, yaitu uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

### **Persamaan Regresi Linier.**

Analisa Regresi digunakan untuk memprediksi nilai suatu variable dependen Y berdasarkan nilai variable independen X, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka bentuk persamaan regresinya dapat dirumuskan dengan :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_1$$

Dimana :

- |  |   |   |
|--|---|---|
| Y  | = | Komitmen Kerja                          |
| X <sub>1</sub>   | = | Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri |
| X <sub>2</sub>   | = | Kepuasan terhadap Gaji                  |
| X <sub>3</sub>   | = | Kepuasan terhadap Promosi Jabatan       |
| X <sub>4</sub>   | = | Kepuasan terhadap Pengawasan            |
| X <sub>5</sub>   | = | Kepuasan terhadap Rekan Kerja           |
| b <sub>0</sub>   | = | Konstanta                               |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub> , b <sub>5</sub> | = | Koefisien regresi                       |
| e <sub>1</sub>   | = | Variabel error                          |

Analisis regresi pada dasarnya menganalisis varian-varian terhadap garis regresi. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi garis regresi yang ditetapkan. Analisis digunakan terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Dalam analisis regresi terdapat uji kelinieran regresi, yaitu menguji apakah model yang telah diambil cocok atau tidak. Jika hasil pengujian menyatakan model cocok, maka tidak perlu diambil model lain yang nonlinier.

### **Uji Hipotesis.**

Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui penelitian tersebut dapat diterima atau tidak tergantung dari kita dalam menentukan hipotesisnya. Hipotesis merupakan suatu analisa yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan pada suatu uji statistik. Hipotesis digunakan untuk menyatakan benar atau salah suatu pernyataan parameter yang kita tentukan sebelum melakukan pengolahan untuk mengambil keputusan, Cara untuk memutuskan suatu hipotesis disebut Uji Hipotesis. Alat uji statistik yang digunakan yaitu : Uji Simultan (Uji-f), Uji Parsial (Uji-t); Uji Asumsi Klasik; Uji Normalitas.

### **4. HASIL DAN INTERPRETASI DATA**

Pada penelitian ini menyertakan sebanyak 30 responden yang berasal dari tenaga pengajar guru dan asistren duru TK. SAFIRA Masing-masing item pertanyaan dari setiap variabel akan ditentukan distribusi frekuensinya. Frekuensi Data Indikator untuk Variabel Kepuasan Kerja ditunjukkan pada bahwa responden pada umumnya menilai positif pernyataan tentang variable pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (3); tidak setuju (2); ragu-ragu (4); setuju (28); dan sangat setuju (13).

Distribusi Data Untuk Variabel Gaji TK. SAFIRA disimpulkan bahwa responden pada umumnya menilai positif pernyataan tentang variable gaji. Hal

tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (0); tidak setuju (14); ragu-ragu (13); setuju (23); dan sangat setuju (10).

Distribusi Data Untuk Variabel Promosi Jabatan TK. SAFIRA responden pada umumnya menilai positif pernyataan tentang variable promosi jabatan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (2); tidak setuju (12); ragu-ragu (10); setuju (32); dan sangat setuju (4).

Distribusi Data Untuk Variabel Pengawasan TK. SAFIRA pada umumnya menilai positif pernyataan tentang variable pengawasan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (2); tidak setuju (4); ragu-ragu (1); setuju (27); dan sangat setuju (26).

Distribusi Data Untuk Variabel Rekan Kerja TK. SAFIRA umumnya menilai positif pernyataan tentang variable rekan kerja. Hal tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (3); tidak setuju (6); ragu-ragu (6); setuju (34); dan sangat setuju (11).

Distribusi Data Untuk Variabel Komitmen TK. SAFIRA bahwa responden pada umumnya menilai positif pernyataan tentang komitmen. Hal tersebut dibuktikan dari nilai total masing-masing skala yang ditunjukkan sebagai berikut : sangat tidak setuju (5); tidak setuju (35); ragu-ragu (15); setuju (72); dan sangat setuju (23).

### **Analisis Hasil Penelitian**

Tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item

pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3.

Untuk variabel Pekerjaan Itu Sendiri yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya atau dari daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel pekerjaan itu sendiri dapat dinyatakan valid.

Untuk variabel Gaji yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, hampir semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya atau dari daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel gaji dapat dinyatakan valid.

Pada variabel Promosi Jabatan yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, hampir semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya atau dari daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel promosi jabatan dapat dinyatakan valid.

Variabel Pengawasan yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, hampir semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya atau dari daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid.

Pada variabel Rekan Kerja yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, hampir semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item

pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya atau dari daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel rekan kerja dapat dinyatakan valid.

Untuk variabel terikat Komitmen Karyawan yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada di atas ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid.

Dalam pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dinyatakan reliabel bila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Untuk variabel bebas pertama yaitu Pekerjaan Itu Sendiri diperoleh nilai alpha sebesar 0,867 Daftar pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

Untuk variabel bebas kedua yaitu Gaji diperoleh nilai alpha sebesar 0,917 item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel gaji dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel sistem kompensasi dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

Untuk variabel bebas ketiga yaitu Promosi Jabatan diperoleh nilai alpha sebesar 0,787 item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel promosi jabatan dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

Untuk variabel bebas keempat yaitu Pengawasan diperoleh nilai alpha sebesar 0,909 item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel pengawasan dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel sistem kompensasi dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

Untuk variabel bebas kelima yaitu Rekan Kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,894, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel sistem kompensasi dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel sistem kompensasi dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya. Untuk variabel terikat yaitu Komitmen diperoleh nilai alpha sebesar 0,801 dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel komitmen dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel komitmen dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Dari hasil perhitungan SPSS maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 1.442 + 1,071 (X1) + 0,440 (X2) + 0,265(X3) + 0,001(X4) + 0,456(X5)$$

Selanjutnya dari hasil penghitungan model persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui pengaruh perubahan masing-masing variabel bebas antara pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X1), Gaji (X2), Promosi Jabatan (X3), Pengawasan (X4), Rekan Kerja (X5) sebagai variabel bebas terhadap Komitmen Karyawan TK. SAFIRA (Y) sebagai variabel terikat dengan bentuk pengaruh yang positif. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa faktor Pekerjaan

Itu Sendiri , Gaji , Promosi Jabatan , Pengawasan , Rekan Kerja kepuasan sebagai variabel bebas berubah searah dengan perubahan komitmen karyawan sebagai variabel tidak bebas yaitu :

1. Nilai koefisien regresi pekerjaan itu sendiri sebesar 1,071 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor pekerjaan itu sendiri terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA dalam arti jika pekerjaan itu sendiri ditingkatkan maka komitmen karyawan akan semakin membaik. Jika skor pekerjaan itu sendiri naik 1 point maka skor komitmen akan naik sebesar 1,071.
2. Nilai koefisien regresi gaji sebesar 0,440 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor gaji terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA dalam arti jika gaji ditingkatkan maka komitmen karyawan akan semakin membaik. Jika skor gaji naik 1 point maka skor komitmen akan naik sebesar 0,440.
3. Nilai koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,265 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor promosi jabatan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA dalam arti jika promosi jabatan ditingkatkan maka komitmen karyawan akan semakin membaik. Jika skor promosi jabatan naik 1 point maka skor komitmen akan naik sebesar 0,265.
4. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,001 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor pengawasan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA dalam arti jika pengawasan itu sendiri ditingkatkan maka

komitmen karyawan akan semakin membaik. Jika skor pengawasan naik 1 point maka skor komitmen akan naik sebesar 0,001.

5. Nilai koefisien regresi rekan kerja sebesar 0,456 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif faktor rekan kerja terhadap komitmen karyawan TK. Artinya jika faktor rekan kerja ditingkatkan maka komitmen karyawan akan semakin membaik. Jika skor pengawasan naik 1 point maka skor komitmen akan naik sebesar 0,456.

### **Uji Hipotesis**

Nilai F hitung digunakan untuk keperluan uji F dalam memprediksi kontribusi/pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja terhadap komitmen karyawan secara bersama-sama. Bila ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan = 30, maka  $df_1 = k - 1$  atau  $6 - 1 = 5$ , dan  $df_2 = n - k$  atau  $30 - 6 = 24$  (k jumlah variabel). Maka nilai F tabel adalah (2,621). Sesuai dengan ketentuan di atas, F hitung (12,344) > F tabel (2,621), maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis alternatif pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja mempengaruhi komitmen mereka terhadap Pendidikan dapat diterima dan hipotesis nol pada penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan,

pengawasan, rekan kerja tidak mempengaruhi komitmen mereka terhadap Pendidikan harus di tolak.

### **Uji t (Uji Parsial)**

Dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 5 - 1 = 24$  (k adalah jumlah variable independen). Maka diperoleh t-tabel adalah (2,064). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sesuai pada lampiran 20 diketahui bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen TK. SAFIRA Sedangkan gaji (X2), promosi jabatan (X3), pengawasan (X4), dan rekan kerja (X5) mempunyai nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan variabel - variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen TK. SAFIRA. Urutan kelima variabel faktor-faktor kepuasan karyawan dari yang paling berpengaruh sampai yang paling kecil pengaruhnya adalah Pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi jabatan, pengawasan. Dalam urutan ini berarti faktor kepuasan karyawan yaitu berupa pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap komitmen karyawan, di ikuti oleh faktor gaji, rekan kerja, promosi jabatan, serta faktor pengawasan merupakan faktor yang paling tidak terpengaruh

Berdasarkan pada hasil penghitungan SPSS sesuai lampiran 16 , koefisien R sebesar 0,720 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,720 menunjukkan bahwa model regresi ini yang variabel bebasnya yaitu pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji (X2), Promosi Jabatan (X3), Pengawasan (X4), Rekan Kerja (X5) mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen karyawan

TK. SAFIRA (Y) sebesar 72 %. Sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Dari tabel model Summary dapat diketahui nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) adalah 0,662. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji (X2), Promosi Jabatan (X3), Pengawasan (X4), Rekan Kerja (X5) sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dilihat sesuai hasil output SPSS yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal. Dengan demikian dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### **Interpretasi**

Diinterpretasikan bahwa Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA Surabaya di buktikan dengan hasil uji t sebesar (3,057), faktor-faktor kepuasan kerja yaitu gaji sebesar (1,496), promosi jabatan sebesar (0,656), pengawasan sebesar (0,003), rekan kerja sebesar (1,379) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA Surabaya di buktikan dengan uji t, dan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA Surabaya di buktikan dengan uji F (simultan) sebesar (12,344). Dan faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh paling dominan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA Surabaya di buktikan dengan uji t sebesar (3,057).

Sehingga dari hasil tersebut terdapat kesalahan faktor model sebagai berikut Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu gaji sebesar (1,496), promosi jabatan sebesar (0,656), pengawasan sebesar (0,003), rekan kerja sebesar (1,379) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA Surabaya di buktikan dengan uji t. Suatu organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila karyawan yang bekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk menyelesaikan tugasnya ini seharusnya para karyawan perlu diberi kepuasan sehingga pada dirinya akan tumbuh komitmen yang tinggi yang nantinya menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan optimal. Kepuasan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, mengenai Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan TK. SAFIRA Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan secara parsial sebesar (3,057) dan simultan sebesar (12,344) terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA yang di buktikan dengan uji t dan uji F sedangkan faktor kepuasan kerja yaitu gaji sebesar (1,496), promosi jabatan sebesar (0,656), pengawasan sebesar (0,003), rekan kerja

- sebesar (1,379) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA di buktikan dengan uji t (uji parsial).
2. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA sebesar (12,344) di buktikan dengan uji F (uji simultan).
  3. Faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri berpengaruh paling dominan terhadap komitmen karyawan TK. SAFIRA sebesar (3,057) di buktikan dengan uji t (uji parsial).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia & Daya Manusia, Edisi II, BPFE UGM, Yogyakarta, 1997.
- Husnan, Suad. Dan Ranupandojo, heidrachman. Manajemen Personalia, Edisi IV BPFE UGM, Yogyakarta, 1995.
- James AF. Stoner, Carles Wonkel, Manajemen, penerbit PT Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- L. Mathis Robert-John H. Jackson, Human Resource Management /Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10, Penerbit Salemba Empat Jakarta, 2006.
- Luthans Fred, Perilaku Organisasi Edisi 10, penerbit Andi Publiser, Jakarta, 2006.
- Milton, Charles L, Human Behavior dan Organization, Three level of Behaviour, Prentice Hall Inc, Engelwood Co., New Jersey, 1981.
- Moekijat Drs., Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian) cetakan ke VIII, 1999.
- Mukhyi A. Mohammad, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta, 2007.
- Natsir Moh, Metode Penelitian, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- Nitisemito Alex S., Manajemen Personalia, Cetakan ketiga (Revisi), Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.

- Priyatno Duwi, SE, SPSS untuk Analisa Korelasi, Regresi, dan Multivariate cetakan pertama , Penerbit Gava Media , Yogyakarta ,2009
- Rietveld Piet dan Lasmono Tri Sunaryanto, 87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1994.
- Robbins Stephen P. -Timothy A. Judge , Perilaku Organisasi, Edisi 12 buku I , Penerbit Salemba Empat, Jakarta , 2008.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara Jakarta, 1992.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, STIE YPKN, 1995.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Penerbit, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Sugiyono Prof. Dr., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D penerbit Alfabeta Bandung cetakan ke 4, 2008.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Penerbit CV Alfabeta 1999.
- Umar, Husein. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Cetakan Pertama , Jakarta , PT Gramedia Pustaka Utama, 1998
- Uyanto, Stanislaus S. Phd, Pedoman Analisa Data dengan SPSS, Penerbit Graha Ilmu edisi 3, 2006.
- Wahyono Teguh, 25 Model Analisa Statistik dengan SPSS 17, penerbit PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia , 2009.
- Wexley, Kenneth N. & Gary Yukl, Organizational Behaviour and Personal Psychology, Revised Edition, Richard D, Irwin Inc., Illionis, 1984.